

УДК 005.953

**Сиротюк Владислав**

**Syrotiuk Vladyslav**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Бакуліна Н.М.

*Тернопільський національний економічний університет*

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

## **MODERN METHODS OF PERSONAL SELECTION**

На сьогодні не залишається сумнівів, що найважливішим завданням, які має виконувати служба управління персоналом є пошук нових талантів на ринку. менеджери з персоналу намагаються використовувати різні методи підбору персоналу, щоб знайти найкращих кандидатів для своїх компаній. В сучасній практиці існує, як правило, два різних способи набору персоналу, які використовуються менеджерами з персоналу. Одним з них є традиційний метод набору, а другий - сучасний метод найму. Можна сперечатися, які методи підбору персоналу є найкращими, але кожен з них має свої позитивні результати, допомагаючи організаціям наймати найкращих кандидатів.

Отже, традиційними методами підбору персоналу користувалися організації в усьому світі і вони служили їм належним чином, забезпечуючи працівниками, які відіграли ключову роль у визначенні їх організацій. Представляючи традиційні методи підбору персоналу, варто зазначити, що такий метод як оголошення в місцевих засобах масової інформації, реклама в місцевих газетах це найпростіша форма набору, але найефективніший метод для всіх. Наступними є місцеві бюро зайнятості. Багато організацій застосовують методи підбору персоналу, які базуються на публікаціях в місцевих центрах зайнятості, де люди, які шукають роботу, можуть знайти вакансії всіх типів і категорій. Ще одним ефективним методом є внутрішній ринок праці. Цей спосіб набору

персоналу, який був надзвичайно успішним протягом багатьох років, - це програма внутрішнього найму, завдяки якій компанія часто заохочує працівників, які вже є частиною організації, на посади, заради яких вони наймають. Це один із найбезпечніших методів найму, оскільки ви знаєте про працівника та рівень роботи, яку ви отримуєте від нього.

Серед сучасних методів підбору персоналу значний вплив має сила соціальних мереж. Цілком звичайним є використання послуг соціальних мереж, коли ви набираєте сьогодні, оскільки воно є недорогим і дозволяє створити величезну кількість потенційних кандидатів протягом дуже короткого періоду часу. Соціальні веб-сайти, такі як LinkedIn, Facebook та Twitter, мають спільноти, де потенційні працівники подають свої резюме в надії на посаду.

Існує кілька десятків інших засобів масової інформації, якими можна скористатись, коли мова йде про сучасні методи набору персоналу в цілому, проте, який метод є кращим, питання залишається відкритим.

### **Перелік посилань:**

- 1) Бакуліна Н.М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу. Формування ринкової економіки. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Том 3, КНЕУ. Київ. 2010. с. 37-44.
- 2) Иванова С. А. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С. А. Иванова – Киев : Альпина Паблишер, 2012. – 312 с.
- 3) Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 240 с.
- 4) Магура М. И. Поиск и подбор персонала / М. И. Магура. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО "ЖУРНАЛ" Управление персоналом, 2003. – 304 с